

名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案
に係る第三者委員会（第1回）議事概要

1 日 時 令和4年12月27日（火）午後3時58分～午後6時36分

2 場 所 法務省第1会議室（20階）

3 出席者

（1）委員（座長・座長代理を除き五十音順）

永井座長、佐伯座長代理、安藤委員、岡田委員、小山委員、田島委員（リモート）、土井委員、名執委員、水藤委員

（2）法務省

齋藤法務大臣

（3）事務局

矯正局 細川総務課長、坂元参事官、吉野官房付

4 議題

（1）法務大臣挨拶

（2）座長及び座長代理挨拶

（3）委員の紹介

（4）討議等

（5）今後の予定等（事務連絡）

5 概要

○坂元参事官 ただ今から第1回名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案に係る第三者委員会を開催いたします。

本会議の開催に当たりまして、法務大臣から御挨拶がございます。

○齋藤大臣 第1回名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案に係る第三者委員会の開催に当たり、一言御挨拶を申し上げます。

本日お集まりいただきました皆様方には、大変お忙しいところ委員に御就任いただきまして、誠にありがとうございます。厚く御礼を申し上げます。

さて、名古屋刑務所において本年8月に刑務官1人が受刑者1名に傷害を負わせた事案が発生し、これを端緒として矯正当局において徹底した調査を進めたところ、多数の職員に

よる暴行・不適正処遇事案が明らかとなったことから、12月9日に私から公表したところでございます。本件につきましては現在も行政調査を継続しているところでございますが、併せて、他の矯正施設において同様の事案が起こっていないか全国調査するよう私から指示をしているところでございます。

過去に重大な死傷事案が発生し、組織を挙げて再発防止策が講じられたはずの名古屋刑務所におきまして、再びこのような事案が発生したことを私は深刻に受け止めておりまして、本件の全体像を解明し、抜本的な再発防止策を講じていかなければならないと決意いたしております。こうした取組を行うためには、法務省の職員だけではなく、民間有識者の方々の英知を結集し、幅広い観点から検討することが必要であると考え、本委員会を立ち上げさせていただきました。

法務省といたしましては、皆様方の御議論に必要な情報を随時提供できますよう努力するとともに、本会議での御議論、御提言を踏まえ、今後の矯正施設が適正に運営されるよう、各種の再発防止策を可能な限り速やかに講じてまいりたいと考えておりますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

○坂元参事官　ここで大臣は御退室されます。

(法務大臣退室)

改めまして、本日は御多忙のところ本委員会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

座長の命により、事務局として当初の事務進行を務めさせていただきます矯正局参事官の坂元です。よろしくお願いします。

本日の会議は、会場参加とウェブ参加を組み合わせた形式で開催させていただきます。

最初に、本会議の座長及び座長代理を御紹介させていただきます。

座長は永井敏雄弁護士にお引き受けいただいております。永井座長は最高裁判所首席調査官、大阪高等裁判所長官などを御歴任され、現在は卓照綜合法律事務所の弁護士をされています。

それでは、永井座長から御挨拶をいただきたいと思います。

○永井座長　永井でございます。この度、座長に御指名をいただきました。この委員会の運営に力を尽くしてまいりたいと思っておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

○坂元参事官　ありがとうございました。

続きまして、座長代理は佐伯仁志教授にお引き受けいただいております。佐伯座長代理は

東京大学大学院法学政治学研究科教授、日本刑法学会理事長などを御歴任され、現在は中央大学大学院法務研究科教授をされています。

佐伯座長代理から御挨拶をいただきたいと思います。

○佐伯座長代理 微力ではございますが、何とかお役に立てるように頑張っていきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○坂元参事官 ありがとうございます。

続きまして、委員の皆様を五十音順に御紹介いたします。お名前をお呼びしましたら、一言ずつ御挨拶を頂ければと思います。

最初に、聖マリアンナ医科大学准教授の安藤久美子委員です。

○安藤委員 聖マリアンナ医科大学の安藤と申します。よろしくお願いいたします。過去に矯正の施設に勤務していた経験もございまして、そういったところでお力になればと思います。よろしくお願いいたします。

○坂元参事官 弁護士の岡田功委員です。

○岡田委員 はじめまして、岡田と申します。微力ながら一所懸命務めさせていただきたいと思いますので、何卒よろしくお願いいたします。

○坂元参事官 日本女子大学人間社会学部教授の小山聡子委員です。

○小山委員 はじめまして、小山聡子と申します。日本障害者虐待防止学会の理事長を務めておりまして、勤務先は日本女子大学でございます。よろしくお願いいたします。

○坂元参事官 社会福祉法人南高愛隣会理事長の田島光浩委員です。本日はオンラインで御参加いただいております。

○田島委員 長崎にあります社会福祉法人南高愛隣会の理事長の田島光浩と申します。微力ですが、一生懸命務めたいと思います。よろしくお願いいたします。

○坂元参事官 続きまして、弁護士の土井裕明委員です。

○土井委員 弁護士の土井裕明です。昨年度、日弁連の副会長をしております、障害のある方の刑事弁護等を割とよく扱っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○坂元参事官 続きまして、元矯正局長、元人権擁護局長の名執雅子委員です。

○名執委員 名執と申します。もう既に退職しているとはいえ、純粋な外部有識者といえる立場ではないですが、私たちの代における責任や反省の意も込めて、任を務めさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○坂元参事官 山口県立大学教授の水藤昌彦委員です。

○水藤委員 水藤と申します、どうぞよろしくお願いいたします。知的障害、発達障害と犯罪の関係のことなどを勉強しております。どうぞよろしくお願いいたします。

○坂元参事官 ありがとうございます。

続きまして、座長の命により事務局からも自己紹介させていただきます。

○細川総務課長 矯正局総務課長の細川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○吉野官房付 官房付の吉野と申します。よろしくお願いいたします。

○坂元参事官 それでは、これより議事に入りますので、以後の進行は永井座長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○永井座長 それでは、これより第1回といたしまして、名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案に係る第三者委員会の議事を進行したいと思います。

本委員会は、配布資料1で御案内のとおり、名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案について、背景事情を含めた全体像を把握するということ、そして、その原因を分析するとともに適切な再発防止策を講ずるということで、法務大臣により開催が決定されたものでございます。

最初に、本委員会の運営要領の案について、事務局に説明をお願いしたいと思います。

○坂元参事官 お手元の配布資料2「名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案に係る第三者委員会運営要領（案）」を御覧ください。本委員会の事務的な運営要領について、一案を御用意させていただきました。

要領の1は、会議の公開に関する規定です。本委員会では個人情報等の秘匿が必要な情報が取り扱われることも想定されるため、座長が公開を適当と判断した場合を除いては、会議を原則として非公開とする案としております。

2は、会議の配布資料の取扱いについて規定しており、原則として会議の終了後に公表するものとしつつ、個人情報等の秘匿が必要な情報を含み、座長が必要と認めるときには、その全部又は一部を非公表とすることができる案としております。

3は、議事概要の取扱いについて定めたもので、各会議の議事については、個人情報等の秘匿が必要な情報を除いた上で、各出席者の発言を発言者名が分かる形で記載した議事概要を作成し、会議の終了後に公表する案としています。

4は、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、座長において定めるものとしております。

説明は以上です。

○永井座長 ありがとうございました。

本委員会は、今回の事案に対する行政調査と並行して進行するということがあり、情報の取扱いについては慎重を期する必要があるのだろうと思います。他方で、審議の内容は広く国民の皆様にご存知いただくという要請もあると思います。そこで、支障のない範囲では議事の概要を公表することが相当であろうと思われます。そういう観点からしますと、今説明のあった会議の運営要領というのは、これも一つの在り方ということで、よいのかなと思いますが、皆様、いかがでしょうか。

(一同異議なし)

特に御異論がないということによろしいでしょうか。

それでは、会議の運営要領はこの案ということで進めてまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、これから本件の議論に入ることにしたいと思います。議論に入るに当たりまして、まず前提となる事情を確認しておきたいと思います。具体的には、刑事施設や、名古屋刑務所についての基礎的な情報、そして、本件事案の概要などにつきまして、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○細川総務課長 配布資料3、4、5について私の方から説明を申し上げます。

まず、配布資料3「刑事施設の概要」です。刑事施設の概要や運営について、既に変な専門的見地からの御意見、御指摘を頂く前提として、まず資料に基づき説明をさせていただきます。

まず1ページです。刑事手続の流れのイメージ図です。検察庁の受理人員は約80万人ですが、実刑判決を受けて最終的に受刑者として刑事施設に入所してくる者は、約1.6万人で、全体の2パーセントにすぎません。

2ページを御覧ください。刑事施設の職員と組織です。刑事施設は刑務所、少年刑務所、拘留所の総称ですが、その職員定員は令和4年度で2万人を少し割るぐらいです。そして、その9割近くが被収容者に対する日常生活の指導や施設の保安警備に携わる刑務官でございます。そのほか、刑務作業の指導に携わる作業専門官、改善指導などに携わる教育専門官、受刑者の資質調査などに携わる調査専門官、そして医師や看護師などの医療職などの職員がおります。

次に刑事施設の組織です。令和4年度の施設数としては、全国に刑務所が59、少年刑務

所が6、拘置所が8となっています。そして、支所を含めた全体の施設数は178です。

最後に刑務所の組織で、これは大規模施設の例です。いわゆる6部制という施設ですが、6部制を採っているのは、全国でも府中刑務所などごく僅かしがありません。名古屋刑務所は、その数少ない6部制の施設の一つであります。一般的な施設の多くは、総務部と処遇部という2部制で運営をしています。

3ページを御覧ください。刑事施設における受刑者処遇の流れです。まず、判決が確定したときに収容される、いわゆる確定施設において、通常おおむね10日間程度、その者の心身の状況とか生育歴、暴力団への加入歴、犯罪の特徴などについて調査を行い、その結果を踏まえて、その受刑者に処遇指標を指定します。刑事施設は施設ごとにどのような処遇指標の受刑者を収容するのか決めており、当該受刑者の処遇指標に対応する施設に移送することになります。

その移送先の処遇施設の方では、おおむね20日間ぐらいで更に詳細な調査を行って、個々の受刑者の処遇方針となる処遇要領を策定します。この調査と並行して、刑執行開始時の指導を行っております。これは受刑の意義ですとか、施設における生活、行動に関する指導を行うというのですが、処遇施設に移送された後、おおむね2週間程度の期間で、これを行っております。

処遇要領が策定されますと、この矯正処遇が始まることになり、矯正処遇は作業、改善指導、教科指導という三つの柱で構成されております。先の通常国会では刑法等の一部を改正する法律が成立しまして、拘禁刑が創設されることになりましたが、現在は、このうち作業が受刑者の大多数を占める懲役受刑者の義務とされており、少数の禁錮受刑者についても、その多くは申出によって作業をしているという実情があります。このように作業を中心としつつ、若干の時間を指導に割いているというのが現在の刑務所の実情となります。

社会復帰支援は就労や福祉などに円滑に移行するために行っているもので、先の法改正により刑事施設の長の責務として明記されることとなります。釈放が近付くと、原則2週間、釈放前の指導ということで、雇用情勢や社会保障手続といった出所後すぐに必要となる生活に関する指導などを行いますが、刑の終了、満期釈放で出る者については、実務上は仮釈放者とは別にして、期間も短縮して指導を行うことが一般的かと思います。

なお、仮釈放で出所する人の割合は年々増加傾向にあります。現状では最新のところで6割程度が仮釈放という状況ですが、名古屋刑務所は犯罪傾向が進んでいる者を収容している施設であり、仮釈放の割合は四十数パーセントということであります。

4 ページを御覧ください。矯正処遇の中心を占めている作業について紹介しています。作業は受刑者の改善更生を図る上で重要な機能を有する処遇方策であり、このような作業の意義というのは拘禁刑が創設された後も変わらないものと考えております。現状の実務において、図のとおり 4 種類の作業をやっております。①の生産作業は、木工とか洋裁などの物品の製作や労務の提供で、これに約 2 万 8 千人の者が従事しております。全体の約 8 割弱というところです。

②の職業訓練は、受刑者に資格とか免許を取得させる、あるいは職業に必要な知識や技能を習得させるという目的でやっております。介護福祉科とか情報処理技術科を例示しておりますが、ほかにも理容や美容、溶接や建設機械など、幅広い種目を実施しております。名古屋刑務所におきましても、建設・土木コース、ビル設備管理科、パソコン操作の基礎を学ぶビジネススキル科という職業訓練科目を設置しております。

③の自営作業ですが、これは施設運営に必要となる作業ということで、食事とか衣類の洗濯、清掃などの作業、それから建物を修繕する作業などを行っています。

④の社会貢献作業、これはボランティアのようなものでありまして、資料記載のほか、例えば特別養護老人ホームに行って入所者の髪を切るとか、あるいは保育園で園児が使っている傷んだ椅子を直すとか、そういうこともやっています。令和 2 年度は、42 施設において、コロナの急拡大で品薄となったアイソレーションガウン、医療用のガウンを製作し、それを自治体にお届けするという取組を実施しましたが、名古屋刑務所もこの社会貢献作業を実施した 42 刑務所のうちの一つでした。

一般的な作業の運用としましては、私どもは工場と呼んでいますが、そういう作業場に数十人ぐらいの所属の受刑者を編成して、1 人から 2 人の刑務官が保安面に配慮しながら、作業専門官と協力して製品の納期などを管理して、受刑者に作業を行わせているという実情があります。

5 ページを御覧ください。矯正処遇のうち改善指導と教科指導です。改善指導には大きく分けて一般と特別の 2 種類があります。まず、特別改善指導の方ですが、資料に記載している 6 類型があります。薬物依存離脱指導、暴力団離脱指導、性犯罪再犯防止指導、被害者の視点を取り入れた教育、交通安全指導、就労支援指導です。名古屋刑務所はこの 6 類型全てを実施している施設です。これら 6 類型に該当しないものは一般改善指導に分類されます。これは多種多様な指導がありますが、代表例としては、例えば暴力防止プログラムとか、あとはアルコール依存回復プログラムというようなものがあります。一般改善指

導は講堂という大きな場所に多くの受刑者を集めて行うパターンや、居室の中で一斉に放送をかけてやるようなものなど様々なやり方があります。

次に教科指導です。グラフにもありますとおり、新受刑者の約6割は、高卒未満という学歴です。中学は卒業しているという場合でも、かなり学力が低いという者が少なからずおります。そこで、教科指導は補習教科指導と特別教科指導という2種類がございまして、簡単に申し上げますと、補習教科指導は小・中学校レベル、特別教科指導は高校レベルという、少し高度な内容でございます。平成19年度から文部科学省の協力を得て、刑事施設の中で施設内に試験会場を設けて高等学校卒業程度認定試験を実施しております。年間おおよそ300人程度の者が受験しているという実情があります。

6ページを御覧ください。就労支援と福祉的支援になります。まず、就労支援についてですが、厚生労働省と連携して、刑事施設においてハローワークの職員に在駐いただいたり、事業主の方が受刑者だけを対象とした求人活動を行うことを可能とする受刑者等専用求人という制度を設けていただいたりするなど、社会復帰後の就労のための支援を実施しております。また、事業主の求人ニーズと受刑者側の求職ニーズのマッチングを促進するということで、全国の受刑者の就労に関する情報を一括管理して対応する矯正就労支援情報センター室、通称コレワークと呼んでいますが、これを平成28年度に立ち上げまして、現在は8つの矯正管区全てに置かれております。令和4年6月現在の数字ですが、相談受付件数は9千件を超えるまでになっているというのが実情です。

下段の福祉的支援ですが、高齢又は障害により福祉的な支援が必要な受刑者の割合は年々増加傾向にあります。釈放後速やかに福祉サービスが受けられるようにする福祉的支援の重要性は高まっておりますが、その支援の中心となるのが保護観察所や地域生活定着支援センターと連携して行っている特別調整という取組になります。そのほか、刑事施設に社会福祉士を配置して、受刑者に対する各種相談や助言を行うですとか、社会復帰支援指導プログラムとして、地方公共団体や福祉機関の職員、民間の専門家を招いて指導を実施するということも行っております。

7ページです。刑事施設視察委員会、これは外部の有識者で構成され、刑事施設の本所に置かれています。現在、本所は73施設ですので、73の委員会があります。2部制の一般的な小規模施設ですと数人程度の委員で構成されていることが多いですが、名古屋刑務所は大規模施設で9人の方に委員をやっていただいています。各施設でおおむね1年に6回程度の割合で会議が開催されております。刑事施設の各所に、提案箱と呼んでいます

が、ポストのようなものを置いていまして、そこに被収容者が書面を投函し、それを基に委員会が施設に対して運営に関する意見を述べたり、あるいは個別具体的な質問、調査を要請するといったり、そういった活動を行っているところです。

そして、中ほどに記載してありますが、毎年、全国の各施設の委員会が施設に対して述べた意見と、それに対する施設の措置の概要を取りまとめて公表しており、名古屋刑務所において今般の大規模な不適正処遇が発生したことに鑑みますと、職員の言動に対して委員会が述べていた意見への施設の対応などをよく調査する必要があるかと考えております。

下には不服申立てを記載しています。大きく3類型がありまして、特定の措置に対して取消しや変更を求める審査の申請、違法な有形力の行使を受けた場合に申告する事実の申告、処遇全般について申し出ることができる苦情の申出という3つがあります。私どもで把握できる申立ての件数は、審査の申請・再審査の申請、事実の申告及び法務大臣への苦情の申出の全国での合計として年間1万2千件を超えるぐらいということであります。それ以外でも、刑事施設の長に対してなされる苦情の申出や、実地監査のときに監査官に対してなされる苦情の申出というのもありまして、非常に膨大な件数を処理しなければならない実情があります。

最後に8ページでございます。これは、現行と比較する形で、拘禁刑が導入された後の矯正処遇のイメージを図にしたものです。現状を上に記載しており、中程より下が今後のイメージを記載しているものなのですが、特に学力向上が社会復帰に資する若年の受刑者、逆に、高齢とか障害によって作業が難しいタイプの受刑者、そういったものを代表的に例示しておりますが、一般的な受刑者も含めまして、その特性を十分に把握した上で、作業と指導を柔軟に組み合わせつつ、入所直後から出所後を視野に入れた社会復帰のための支援を行っていくということを目指しておりまして、色分けした面積の配分を変えています。

今般の名古屋刑務所における事案を受けて、受刑者の改善更生の意欲を喚起するべき役割を担うはずの刑務官に、その自覚はあるのか、また、現場ではやはり規律重視一辺倒なのではないかという非常に厳しい御指摘をいただくこともあります。大変耳の痛いところですが、本件事案の再発防止策を講じることを通じまして、この拘禁刑へ向けての刑務官の意識改革も進めていくことができれば幸いと考えておりますので、何とぞ幅広い観点からの御意見、御指摘を賜りますようお願い申し上げます。

配布資料3については以上です。

続きまして、配布資料4です。これは名古屋刑務所の概要をまとめた資料です。職員関係では、職員定員が454人、これは非常に大きな施設となります。現員が448人ということで、欠員が6人いる状況です。年齢構成など、若干ベテランの方に寄ってきて、若い人がやや少ない感じですが、ほかの施設と比較してそれほど違和感はないといえますか、特徴的とは考えておりません。男女比では女性が7パーセントしかおりません。おそらく処遇部門は基本的に男性だろうと思いますが、未決の被収容者を多数収容する施設ですと女性の刑務官もいるものの、名古屋刑務所は既決中心ということで、この女性7パーセントの多くは医療職です。

収容関係ですが、収容定員2,427名、極めて大きな施設であります。現在員は1,234名、収容率約51パーセントということで、現在の全国での収容率が50%を少し切り、49パーセント台まで来ていますので、若干それよりは多いですが、割と平均的な収容状況となります。処遇区分は、先ほど申しました処遇指標と同じ趣旨です。犯罪傾向が進んでいる受刑者をBと表示しております。進んでいない方はAです。名古屋刑務所はB指標を収容するというのが、まず基本としてありまして、国際対策室という室を設けており、日本語での意思疎通が困難な外国人受刑者、F指標の者を収容しております。それから、医務部が設置されており、医療重点施設という位置付けとなっております。心身に疾患を有し治療が必要な男性の受刑者、Mはメンタル、Pはフィジカルということで、そういう指標の者も収容しています。入所度数平均は4.3回で、6回以上の者もかなりおり、再犯期間が非常に短いというのが特徴的かと思います。暴力団加入歴があるのも約37パーセントで、かなり高いと思います。高齢受刑者というのは65歳以上ということで、約16パーセント、一般的な施設より少し高いぐらいかと思います。ただ、一般的な施設も平均で13、4パーセントぐらいになってきていますので、それほど際立って高いということではないかと思います。医療上の配慮を要する者の割合が64パーセント、3分の2ぐらいというのは、MとかPという指標だけではなくて、mとかpという、心身に軽度の疾患を有し医療上の配慮を要する場合にそういう指標を付けます。こういう者を合わせて約3分の2の者は何らかの配慮を要する者となっています。

3として施設の特徴ですが、医療重点施設ということを申し上げました。例えば、人工透析、これは一般的な刑務所ではなかなかできないのですが、名古屋刑務所では人工透析の病床が17床あり、他の施設から受入れをしております。

それから、二つ目の○、これは調査センターという、若年の受刑者とか性犯罪防止指導

をする者を精密に調査して振り分ける機能を持っているところなのですが、東京から一番近いところでは川越少年刑務所がその役割を担っており、全国8管区にそれぞれ、基幹となる施設を指定しておりまして、その施設の中に調査センターという区画があります。名古屋管内では名古屋刑務所が調査センター機能を有しているということでもあります。

最後の○は心理技官等の専門職員によるカウンセリングというものです。これは、小規模の施設ですと、近隣の少年施設から心理の専門職員などを招へいして、いわゆる処遇共助という形でやっていると理解しておりますが、名古屋刑務所はこの心理技官たる調査専門官が5、6名いますので、自前で対応できるということでもあります。

次の（参考）のページは、かつての名古屋刑務所事案で、平成14年頃に発覚した、2名の受刑者を死亡させ、1名に重傷を負わせた事案です。事案1から3まで、それぞれ12月事案とか5月事案、9月事案などと称しておりますが、合計7人の刑務官に、懲役刑と執行猶予でしたが、有罪判決が下りました。

このような大事件を踏まえまして、行刑改革会議で御議論をいただき、受刑者処遇の在り方の見直し、行刑運営の透明性の確保、人権救済のための制度の整備、これが（2）の法改正につながっておりまして、現状の私どもがよって立っているこの法律になっています。

法律化されなかったものとして、主な運用上の措置ということで、5つほど挙げていますが、これはいずれも現在もやっているものです。下から2つ目、矯正施設における死亡事案の全件公表というものがありますが、自殺、あるいは病死でも司法解剖をするという場合があります、そのような場合はタイムリーに公表しております。このほか、明らかに病死というような事案などについては、定期的に、1か月ぐらいまとめて矯正管区から公表しています。

次のページは、今申し上げたことを図にした資料となります。

最後に、配布資料5です。これが今般の名古屋刑務所職員による暴行・不適正処遇事案で、3枚ぐらいにまとめたもので、簡単に説明します。

8月22日に1名の職員が1名の受刑者Xに暴力を振るったことによって、このXがけがを負って、8月23日にこれが発覚したというのが端緒、経緯となります。その後、調査を尽くした結果、X、Y、Zという3名の受刑者が被害に遭っていたことが判明しました。

2の現状で判明している概要として、変動の可能性がありと記載しておりますが、私ど

もの調査では、22名の刑務官がこの暴行や不適正処遇事案を起こしているということを把握しております。処遇部には処遇部門と作業部門がありますが、いずれも処遇部門に属している男性の刑務官です。令和3年11月上旬から4年8月下旬にかけて、X、Y、Zに対し暴行や暴言その他の不適切処遇を個別にと記載していますが、22名の職員のうち、4、5名が集団で行為におよんだというようなものは一件もありません。

職員関係ですが、全て男性の刑務官です。比較的若い者が多くて、16名は採用3年未満であります。この加害刑務官のうち17名が、いわゆる夜勤者であります。大きく分けて働き方として日勤者と夜勤者というのがありまして、夜勤者というのはおおむね4日に一回夜勤に従事するイメージです。夜勤が明けたら非番という形で、また次に日勤が来て、4日に一回夜勤というサイクルで、名古屋刑務所を含め多くの刑務所は夜勤班が4班あります。職員の階級は、一番下が看守で、最初は、看守からスタートします。10年ぐらいたって成績優秀ですと、主任看守という、警察でいうと巡査長のような感じではないかと思います。それを経て、35歳以上になると看守部長に昇進可能ということで、1人だけ看守部長がおります。

行為の態様等というところですが、1ページ目に書いております4つ例示しているほか、2ページ目の上から4つ目、物品を食器口から投げ入れる、それから、暴言を吐くというようなことなど、多様であるということです。手を挟むとか、体温計でおでこを突くとか、コップに入った液体を投げ掛けるというのは、身体に対する不適切な実力行使という範疇に入るのではないかと考えていますが、それ以外は不適正処遇ではないかと考えているところ です。

そういう整理に基づく行為の件数が、不適切な実力行使が107件、それ以外が355件、合わせて462件ですが、これはかなり微妙なものもありますし、今後増減したり、あるいは下のカテゴリーから上のカテゴリーへ変わるとか、逆になるとかということが有り得るだろうと思いますが、現状では、107件、355件ということで一応、整理をしている次第です。

不適正処遇を行った疑いのある職員の数ということで、受刑者別に整理をしました。受刑者Xに対する件数が圧倒的に多いです。Zから見ると何倍もということになります。職員の方も、22名が均等では決してなくて、かなり濃淡があります。1人で何件も行っている者もいれば、数えるほどしか行っていない者もいるということで、大分差はあるということです。

事案の背景等ですが、職員の指示に従わなかったり、大声を発して要求を繰り返したりすることがあったのでこういう行為に及んだと多くの職員は述べています。それから、現時点においては、所長を始めとする幹部職員は、気が付いていてそれを隠蔽していたということは確認されておらず、気が付かなかったということなのだろうと理解をしています。

最後の3ページですが、受刑者3名おりますけれども、いずれの者にも謝罪をしております。

最後に、調査の状況でございます。対象受刑者3名のほか、職員22人はもちろんですが、現在60名以上と記載していますが、これは毎日のように事情聴取の対象者が増えていっているということです。それから、事案が発覚してから公表するまでに何でこんなに時間が掛かったのかとよく指摘されていますが、監視カメラの映像記録を600本以上、ハードディスクに保存されているものをブルーレイディスクに保存しないと上書きされて消去されていきますので、それが消去されないように保存をし、それを再生するのを600本ということで、多大な時間をかけて、問題のある行為を見付けては確認していくという作業をしてきたということでもあります。

最後、大臣から、他の施設でそういうことがないのか全国調査の御指示がございました。収容業務を行っている全施設、刑務所のほか、少年施設も含めると、全部で260庁以上がありますが、やり方としては、かなり労力が掛かるのですが、記録があるものを確認していくというやり方をしておりまして、現在、来年の1月中に何とか結果を取りまとめて、委員会にも御報告するという方向で対応しているところです。

長くなりましたが、私からの説明は以上です。

○永井座長 ありがとうございます。

今、配布資料の3、4、5について説明をしてもらいました。この点をもう少しとか、この点はどうかのでしょうかとか、御質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

○土井委員 カメラの設置状況なんですけれども、保護室なんかは多分カメラでしっかり撮っているんだろうと思うんですけれども、施設内はどんなふうにカメラを設置されているんですか。

○細川総務課長 名古屋刑務所だけではないと思いますが、基本的に集団で作業している工場にはもちろんありますし、基本的にほとんどの収容棟、昼夜間も居室で生活をする者が集まっている所も、昼間は工場に行って、夜間だけ居室で生活するような者を収容するフロアもありますが、基本的に割と長い構造をしていて、その端にカメラがあつたり、中央に

もあつたりということで、長ければ複数のカメラを設置しており、フロアで何か起こっているかどうか確認できる体制をしております。規模が大きい施設ですと、相当数のカメラが存在しております。

○岡田委員 ４点ほど御質問させていただきたいのですが、今の土井委員の質問にも関連して、今も監視カメラの解析を進めておられるということですが、実際に具体的な暴力行為が映像として確認できるものがあるのかということが１点目。２点目は、多くの暴行事案があったようですが、実際に負傷まで至った案件があるのかというのが２点目です。３点目ですが、平成１４年事案との対比がやはり関心を持たれるところではあります。その上で、刑務官の一般的なストレス要因として想定されることとして、いわゆる過剰収容の問題があるかと思います。先ほどの御説明によると、今回の事案発生当時の収容率はおおむね５０パーセントということですが、平成１４年当時の収容率、これは私の記憶だと多分過剰収容の時代で、１００パーセントを超えていたのかなと思うのですが、もしそれがお分かりになれば、今でなくて結構なのですが、御教示いただきたいというのが３点目。最後の４点目ですが、現在、行政、法務省による調査が鋭意行われているということなのですが、行政による調査に加えまして、捜査機関による捜査も一応予定されているということで良いのかということにつきまして、差し支えない範囲で御教示いただければと思います。

○細川総務課長 まず一点目のところは、明らかに何か暴力行為のようなことをやっているのが映っているものは多数ございますし、直接ではないものの、明らかに何かおかしいことをしていて、ピンポイントでは映っていないがこれは何をしているのだということを確認したところ、暴力行為をしていたことが分かったというものも多数ございます。

それから、負傷の件ですが、部屋の中にいるX受刑者を、食器口といわれる小窓から手を入れて引っ張って、引っ張られたことでドアの窓枠のところに頭をぶつけた件、その１件だけに現状ではとどまっております。ほかの受刑者も含めて確認はしたのですが、負傷というか、それについてはその１件だけというところでございます。

それから、収容率の御質問がございました。私の記憶では平成１８年辺りが一番ピークに近かったと思います。平成１４年も、１００パーセントは超えています。現状の名古屋刑務所が５０パーセントと少しぐらいです。平成１８年ぐらいからPFI手法を用いまして大規模な刑務所を多数設置したということがあって、今、収容定員自体が８万数千人ぐらいになっているのですが、当時は収容定員自体がまだ６万数千人で、平成１４年ですと７万人近い収容現員であったということです。恐らく名古屋刑務所も同じぐらいの収容率、

100パーセントを超えるぐらいだろうと思いますので、今回は過剰収容による事案ではなく別の理由なのだろうと推測をされます。

○坂元参事官 捜査の進捗については現状では、申し訳ないのですが、申し上げられる状態にはないというステータスです。

○小山委員 先ほど御説明があつて、聞き逃したのかもしれないのですが、処遇区分がいろいろあるということを御教示いただきまして、X、Y、Zはどこに当たるのでしょうか。

○細川総務課長 3人ともB指標です。つまり、犯罪傾向が進んだ受刑者です。

○小山委員 分かりました、ありがとうございます。

○水藤委員 2点お伺いしたいのですが、まず、先ほどの小山委員の方から質問のあった受刑者の処遇区分というところで、それぞれB指標であるというところは理解したのですが、こちらの施設で医療上の配慮を要する者の割合が64パーセントというところで、かなり高率なのですが、今回被害に遭ったという3名の受刑者については、やはり何らかの医療上の配慮等が必要な者であったかどうか教えていただけるのでしょうか。

○細川総務課長 1名は身体的な配慮が必要な者でした。他の者については、特に医療上の特段の配慮を要するような処遇指標は付いていませんでしたが、その特性に配慮した処遇が必要だったかもしれないと考えております。

○水藤委員 もう1点が、刑事施設視察委員会のことが御説明の中にあつて、名古屋の場合は6部制で大規模施設なので、9名の委員の方がいたというところで、この刑事施設視察委員会に対する何らかの、恐らく受刑者が投函できるようなボックスが設置されているというふうに理解しているのですが、そういったようなことも含めて、刑務官からの対応であったりとか言動であったりという、何らかのそのような苦情であったり、それに類するようなものというのはあったのでしょうか。

○細川総務課長 視察委員会に提出されたものは、誰が出したかというのが基本的に分からない仕組みになっているので、もしかしたらあったのかもしれないのですが、把握はできないというところです。その一方、視察委員会とは別に不服申立てがあり、先ほど三つの類型があるというようなことを申し上げ、申立をした者がわかる仕組みになっていますが、現時点ではこちらは確認されていないものの、引き続き必要な調査をしたいと考えております。

○名執委員 事案の背景の中で、名古屋刑務所長を始めとした幹部職員が、今のところ、こういう事案を繰り返していたということを知っていた事実は確認されていないということな

のですが、これは今まだ調査中ということなのか、あるいは幹部以外の、例えば同じ夜勤班の先輩に当たる人はどこまで知っていたのかとか、そういう調査までされる予定なのでしょう。

○細川総務課長 まだ全てを網羅的に当たってはならず、今日現在もそういうことを行っているところでございます。今のところは出てきておりません。

○名執委員 ここでいう幹部職員というのは、統括以上という整理で良いのでしょうか。

○細川総務課長 基本的には幹部職員と対外的に聞かれますと、階級としては看守長以上というイメージで答えています。

○安藤委員 一般論でよいのですが、全職員の数が大体2万人で、そのうちの1万7千5百人ぐらいが刑務官ということですが、これは現在の職員の定数だと思います。一方で、毎年入ってくる新任者は大体どれぐらいの人数なのでしょう。

○細川総務課長 60歳が一応定年で、それが来年度から、61歳、62歳、段階的に最後は65歳になるのですが、今は再任用という、60歳で一応定年退職はするものの、かなり多くの人が再任用という形でそのまま残ったりしますので、その分、つまり新規採用の枠が少なくなるということもあります。少し前ですと1千人ぐらい採っていたと思うのですが、現状としては、確か昨年度は600人台ぐらいだったと思います。次の令和5年度、正にこの12月とかに最後の面接をして内定を出したりと、そういう時期なのですが、500人を超える、数百人ぐらいというのが大体、今のところの実情ではないかと思います。

○安藤委員 そうすると、今回も比較的着任して若い、3年目程度の方が多かったということだったのですが、名古屋刑務所においてはおおむね3年未満の職員はどれぐらいの割合になるのでしょうか。

○細川総務課長 すみません、ちょっと確認をさせていただきます。

○安藤委員 では、もう一つは、刑務官になるための受験資格は、学歴など何か規定があるのでしょうか。

○細川総務課長 高卒程度試験という言い方を常にしておりますので、高校3年生で受けてくる者も多いですが、最近は公務員のための予備校とかで、高校卒業したものの就職はしなくて、その予備校に通って19歳とか20歳とかで来る、そういう方がかなり増えている印象です。もちろん普通に大学を出たり短大などを出たりして受けてきている、20歳を超えて入ってくる職員もいます。試験の区分として武道区分というのが特徴的なものとしてございまして、筆記試験だけではなくて武道、武道というのは柔道と剣道のことで、

その実技のレベルによって採用する一定の枠を確保しておりまして、全体としては普通の試験で入ってくる方が多いのですが、武道区分というやり方で3割以内ぐらいと記憶しておりますが、一応そういう枠も頂いております。

○田島委員 二つお聞きしたいのですが、一つは、今後、X、Y、Zについて、もう少し詳しい人となり分かるような情報が今後、開示されるのかとか、この事件を起こしてしまった刑務官の人たちの属性とか特性とか、そういったものがもう少し詳しく出てくるのか、そういったことを1点お聞きしたい。もう一つは、夜勤者の方が多かったのだなという印象を受けたのですが、この夜勤者というのは日中の勤務の方とは全く交わることもなく、夜勤だけやっていて、刑務官としての教育システムが違うということもあるのでしょうか。

○細川総務課長 受刑者の個人情報というか、プロフィールというか、X受刑者の方は今、基本的な資料を委員の方々限りでお送りする準備をしていたところなのですが、YとZについてもそういう細かいものを付けて提供するようにいたします。職員の方は22名もおりますが、どういう形ができるか、少し検討させていただきたいと思います。

それから、夜勤者というか、基本的にほぼ全員が夜勤からスタートするという、そういう御理解で結構です。22名のうち、ちょっとベテランの域に入ってきた者は夜勤ではなくて、いわゆる日勤者になっていますが、彼らも若い頃は全員、夜勤者だったはずでございます。普通のタイプの刑務官は皆、夜勤からスタートして、夜勤班に育てられて刑務官の基本を学んでいって、工場担当とか居室棟担当という形で受刑者の処遇の最前線に立つというような、そんなシステムを取っていますので、特にこの事案を起こした職員たちが特別な者だったということではないと理解しています。

○田島委員 先ほど視察委員会の話も出ていたのですが、長崎の新聞報道だと、この視察委員会から所長宛てに、何か処遇がよくないのではないかという指摘があったものの、特に問題ないという回答をしていたということが新聞記事として載っていたのですが、この辺りは何が事実なのでしょうか。

○細川総務課長 年度末に視察委員会からの御意見を取りまとめる形で頂いて、それに対してどういう措置をしたかというのを施設ごとにざっと並べて公表しているのですが、その中で何人かの職員が名指しされる形で、すごく言葉遣いが悪いとか、そういうような意見がとても多いのだと視察委員会から言われ、一応、施設の方でそれを確認したところ、そのような事実はないようであると。ただ、いろいろな研修とか教育をして注意喚起はしていくというような措置を取ったというもののなのですが、そうっておきながら、結果として

こんなことが起きているのだから、やはりその対応は不十分だったのではないかと、そういう報道なのだろうと理解しております。その批判は受けてしかるべきなのだろうと、結果的にこういうことになっているので、そのような不適切な言動とか言葉遣いとか、その辺の教育というのが施設の一般職員には全然浸透していなかったのだろうなというふうに反省せざるを得ないと思っています。これからのいろいろな調査とか、再発防止の一つの論点になるのだろうと理解しているところです。

○田島委員 その22名の中に、名指しで名前が出てきたような者が入っていたりもするのですか。

○細川総務課長 この年度末の段階で出されたものの中には入っていなかったと思っています。

○永井座長 視察委員会の方から指摘がある程度あったのに、それへの対応がやや不十分だったのではないかという点は、かなり残念な事態だと思うのですが、矯正局の立場から見て、委員会からの指摘に対して現場でああいう対応をしたというのは、不十分な点があったというふうに評価しているのでしょうか。

○細川総務課長 視察委員会ごとのいろいろなやり方というのがあろうかと思います。私も刑務所長をしていたときには、受刑者側からのいろいろな意見がある中で、これとこれについて質問しますと指摘を受けて、それに対しては、そういう事実があるとかないとか、あるもののこういう理由だから問題ないとか、いろいろな説明を尽くして御理解を得ていました。名古屋刑務所においてどういう対応をしていたかというのがきちんとまだ把握し切れていない部分があります。一般的には、特定の職員について問題があると思うので確認してくださいと要請があれば、その職員に、そういうことがあるのかないのか確認をした上で、その事実の有無を調査してお答えをすることになります。当然、最低限やっているとわれ、問題なかったと言ってはいるのですが、別のところでこんなことが起きているわけで、やはり施設全体として適正な勤務をするという意識が足りない部分があったのではないかなと言わざるを得ないと思います。

○土井委員 収容率が昔は本当にひっ迫して入っていたのが、私のふだんの仕事の感じでも、刑務所は随分人が減ったなという感じはあるわけですが、職員の定員、あるいは定員に達しないような配置になっているのかもしれませんが、その辺はどうなっているのでしょうか。要するに、受刑者が減れば職員も減るというようなことになっているのか、その辺りはどうでしょうか。

○細川総務課長 かつてに比べると、被告人も含めて全体の被収容者数というのは8万人とか

を超えていた時代があるところ、現在4万前半、4万4千人とか4万3千人になるぐらいですから、半減とまではいきませんが、ものすごく減っています。一方、職員定員につきましては半分ぐらいになったかという、そういうことではなくて、同じぐらいの数字をおおむね維持しております。それが、先ほど申し上げましたが、刑事施設ですと1万9千人台ということで、それほど激減しているというわけでもありませんし、毎年大きく数字が変動しているというわけではございません。

先ほどお答えがうまくできなかった名古屋刑務所の採用の数ですが、令和2年度に31名採用しております。令和3年度は20名、令和4年度は16名ということで、もしかしたら辞めた者がいるのかもしれませんが、単純に足し上げますと67名ほどですから、現在の職員定員が450名程度なので、15パーセントぐらいが採用3年以内の職員であるということで、結構若い者がいるのかなという感じでございます。女性の刑務官がすごく辞めるというのは以前から問題視されておりますが、男性の刑務官ですと女性に比べて辞める者の数はかなり少ない実情でございます。

○永井座長 まだまだ御質問がありそうな感じがするんですけども、本日は取り上げる論点とか今後の議論の進め方、こういった点についても御意見をいただきたいというふうに思っております。更なる御質問等については、また別の機会に取り上げさせていただければというふうに思います。

論点につきましては、配布資料1の2というところに検討課題の概要として6つの項目が挙げられています。この辺りが中心的な論点になるのかなと思いますが、事務局の方は、そのような理解でよろしいでしょうか。

○坂元参事官 御指摘のとおりです。ただ、この検討課題の概要は、当然この辺りは問題になるだろうということを書いたもので、あくまでも例示と受け止めていただきたいと考えております。そのため、これらに限られるという趣旨ではございませんので、委員の皆様において、どのような議論が必要かというのを御検討いただいて、お決めいただきたいと考えております。

○永井座長 これを見ますと、（１）事案の全体像の把握及び原因分析、（２）刑務官の教育・研修の在り方、（３）組織の監督体制の在り方、（４）処遇困難者に対する処遇の在り方、（５）各種受刑者救済制度の運営の在り方、（６）受刑者の改善更生に向けた組織全体の在り方というふうになっています。これらに関連するもののびったりとは当てはまらないような論点や、そのほかの再発防止策みたいなものも当然、関連として含まれるわけ

ですよね。

○坂元参事官 はい。

○永井座長 何か御意見があれば御発言いただきたいと思います。

○小山委員 恐らくこの（６）の組織全体の在り方というところに含まれるのかなという気はしつつも、先ほど御紹介いただいた資格、高卒ぐらいで受験をされるという資格問題や、人事配置、異動の在り方とか、それらが絶妙に絡むであろう、（２）の教育・研修の在り方、ここにはスーパービジョンのことなども含まれると思いますが、前段で申し上げた人事配置や異動の在り方のようなところは、組織全体の在り方に含まれると考えてよろしいのでしょうか。今回の件であまり大げさな、全て制度に関わるようなことまでは言えないのかなと思いつつも、その構造を見るというのは恐らくそういうことだと思うので、ここに含まれると理解して良いのかどうかを、お尋ねしたいと思いました。

○坂元参事官 この検討課題の概要に結び付けたときに、今おっしゃられたような点が（６）に入るのか、あるいは（２）の派生のような形で入るのかというのは、色々な考え方があろうかと思います。ただ、くれぐれもこの（１）から（６）の整理にはこだわらずに自由な御議論を頂きたいと考えておりますので、そこはあまり気にされなくて良いのかなと考えております。

○岡田委員 平成１４年の事件なのですが、これは大きく報道されまして、私は当時はまだ検事をしていたのですが、結構衝撃を受けました。やはり刑務所の刑務官、色々な方がいらっしゃると思うのですが、ここまでの暴行、結果として人を死に至らしめるようなことを何らちゅうちょなく行ってしまったという、これは結構衝撃的でした。本件は幸いにも現時点では負傷者１名という現状ということですが、この平成１４年の事件は２名亡くなったのでしたかね、本件の事件に比べれば、被害結果という点を見れば、非常に重大事件だと思います。そのような重大事件を受けまして、行刑改革会議の立ち上げ、それから法規制、それらに基づく運用等の措置がされていたということですが、それらは当然ながら、いずれも再発防止を目的として実施されたものであらうと思われます。それにもかかわらず今回、再発と言ってよいのかどうか分からないのですが、同様の暴行事案が発生したこと自体は、やはり極めて深刻な事態と受け止めざるを得ないのかなと考えております。

それゆえに、平成１４年の事件を受けて行った種々の改革、改善措置がうまく機能していたのか、いなかったのか、もし機能していなかったのであれば、その理由ないし背景事情

などについても必要な検討がなされるべきではないかというふうに考えております。

○名執委員 今の岡田委員の意見に本当に賛同するところなのですが、今回の事案、長年内部にいた者としては、まず、被害者を出してしまったということに対する申し訳ない思いがあります。そして、外部の視察委員会の意義を結果として活かしていなかった、それから、この仕事を志望して入ってくれた若い職員を大勢、仕事人生の最初につまずかせてしまっているというのは、組織としてじくじたる思いもあり、やはりこれは組織の問題だという受け止め方が大事なのだらうと思います。

そのような認識に立って、前の名古屋刑務所事案を考えると、収容率が100パーセントを超える過剰収容下で起きた前回の事件と今回とは背景も構造も違うとは思いますが、当時、行刑改革会議から提言いただいた観点は今回にも通ずると思っております。というのは、あのとき大変な思いをして成立した刑事収容施設法の理念というのは、対象者の人権を尊重して改善更生を志向した処遇をしていこう、それから、開かれた矯正を目指して、視察委員会を始めとする外部の視点を入れ、透明性の担保された施設運営をしていこうということにその力点がありました。それからまた、これを担う職員の問題としては、少数の幹部の下に階級制のピラミッド型組織が広がっていて、更にその下に被収容者がいるという特殊性と、そのような仕事にまつわる独特のストレスというものがあって、職員の勤務条件の改善とか、働きやすい職場を作ったり、意見の言いやすい風土を醸成していこうという、執務環境の改善ということも併せて言われていたわけです。

こういう大きく言って三つのこと、対象者の人権尊重、施設運営の透明性の確保、それから職員のサポート体制、これが本当に成果を上げてきたのか、これをまず点検することが重要という意味で、岡田委員の意見に私も賛同しております。

○水藤委員 私も先ほどの2名の委員の方の御意見に賛同で、この会議に参加するに当たって、改めて行刑改革会議の最終報告書を読み返してみたのですが、やはりあそこで書かれている、現場には現場の非常に難しさがある一方で、そこに対してのサポートが必ずしも十分ではなかったという面と、それから、被収容者に対しての人権をどのようにして確保していくのかというところの両面に対して、きちんと考えていくべきだということがあの中ではっきり述べられていて、それを基に法改正がなされていったという流れを考えると、やはり本件のような事案があるということを知ると、現行法の下でその辺りが実際の実務との間に一定の乖離があったとしか思えない、それはなぜなのかというところで、個々の刑務官の方の資質の問題というのはあるとは思いますが、それだけではなく、組織として、

組織全体のマネジメントとしてどうなのかというところは、やはり議論の論点としては重要になってくるのではないかなというふうに考えます。

○佐伯座長代理 私も、各委員が御指摘のように、やはり行刑改革会議の提言が十分活かされなかったということを、非常に残念に思いますし、その原因を是非究明する必要があると思っております。さらに、事務局から説明いただきましたように、本年の刑法改正によって懲役刑と禁錮刑の区別が廃止され、新たに拘禁刑が導入されたわけです。それは刑罰の目的を懲らしめから改善更生に移すという理念の転換があるわけですが、その理念の転換というのが十分に浸透していないのではないかと、今、課長からこの機会に意識改革を進めていければという御発言があったわけですが、そのことは非常に重要な課題だと思っております。

もう一つ、新しい拘禁刑の下で受刑者の改善更生を図るために、作業と指導の組合せによって個々の受刑者の特性に応じた柔軟な処遇が行われる必要があるということが期待されているわけです。先ほどの説明ですと、名古屋刑務所は犯罪傾向が進んでいる方が多い、あるいは医療上の配慮が必要な受刑者が多く収容されているということですので、これから拘禁刑が実施されますと、こうした受刑者の方の特性に応じた処遇を行うことが一層求められているわけで、本委員会の検討では、そうした拘禁刑の導入を見据えた観点からの議論というのも、今後に向けて必要なのではないかと思っております。

起こってしまったことに対する反省というのは、もちろん必要なわけですが、将来に向けて、この機会によりよい拘禁刑の実施に向けた体制を整えていただけると良いのではないかと思っております。

○小山委員 私は障害者虐待防止の観点から、特に知的障害のある人の強度行動障害に対応する在り方というものを制度の側面からも、もっと考えていかなければいけないというような部分に取り組んでおります。それで、皆様も御存じのように、精神科病院における虐待の通報の問題というのがこの間、すごく話題になって、今回の法改正で精神保健福祉法の中に通報が位置付けられるというようなことがあったわけなのですが、不適切な対応とか虐待というのは、あくまでも、特定個人の何らかの傾向と、応じる支援者の間に起きる、つまり「関係」の中で起きることというふうに思います。昨今高齢化であるとか、医療の必要な人が増えていらっしゃるとか、mとかpというカテゴリーの方が増えていらっしゃるといことであれば、その対応の在り方のようなところでのアップデートのようなものを、既に特性に合わせた綿密なアセスメントがすづくなされているような印象を受けるに

もかわらず、恐らくそれがまだ立ち至っていない、アップデートしていかなければいけないというようなことがあるんだろうなと思いました。したがって今なされているそういった様々な特性への対応の在り方一つ一つをどう変えていかなければいけないか、という部分を具体的に展開していけると良いなと思いました。

○田島委員 進め方等については、他の委員の方が言われていることに賛同いたします。ただ、南高愛隣会自身が平成25年に障害者虐待事件を起こしてしまして、大きなことは何も言えないのですが、その法人の運営を改善してきたという立場から、経験則として、やはり非常に立派な改善策を立てたとしても、現場にそれが響かないと、現場は全く変わらないということになります。もしかすると前回のいろいろな対策が現場に浸透していなかった結果、こういうことになったかもしれませんので、そうならないように、現場の声をしっかり聞きながら対策を考えるということを是非お願いしたいと思いますし、どうしても実際問題を起こしてしまった刑務官層の教育とか研修とかという形になりがちなのですが、やはり現場の刑務官の人たちはその刑務所のトップの顔を見ているので、幹部層にどういう形で今回の件を分析して教訓にしていだけるのか、そういったことをしっかり議論できるようなものにしていただきたいと思います。

○永井座長 ほかに、よろしいでしょうか。それでは、今いろいろな観点から御意見が出たと思うのですが、今回出た御意見を踏まえて事務局の方で論点を整理していただけますでしょうか。

○坂元参事官 承知しました。

○永井座長 論点を事務局の方で整理していただいて、次回以降の会議でそれぞれについて検討を進めたいと思います。

○土井委員 今、色々論点出しをしていますですが、それは今日で終わるということではないですよ。今後も引き続きこういう論点というのを出してもよいということによろしいですか。

○永井座長 もちろん、それで結構です。回を進めていくに従って、新たな事情も分かってくるとしますので、それを踏まえて常に改訂していくということによろしいかと思います。

それでは、次回以降の予定をどうするかについて、この委員会の調査のやり方ですが、委員会によっては自ら一から調べていくというやり方もあると思いますが、今回は矯正当局の方で相応の調査が積み重ねられているということを聞いているので、まずはその矯正当局の行政調査の資料をベースにしながら、必要なところを委員会の方で追加的に調査するという形になるだろうというふうに思います。そうしますと、この委員会として追加的に

どういう調査をするかというのが問題になろうかと思います。今、皆様のお手元に配布されている厚い資料ですが、これはこういったような内容の資料があるのでしょうか。

○坂元参事官 お手元のファイルは、先生方にのみ閲覧をいただく前提で、行政調査の資料に必要なマスキングなどを施したものです。ファイル内には、例えば、本件の概要についてまとめた資料ですとか、関係者の供述調書などがあります。

こちらの資料は、準備ができたものから取り急ぎ用意しているというステータスでありまして、順次追加で用意させていただきたいと考えております。

○永井座長 中身は結構機微にわたるものもありそうな感じですが、これは終わった段階ではお返しするのですか。

○坂元参事官 はい、こちらの資料は貸与という形にさせていただきますので、誠にお手数ではございますが、本会議が全て終了した後は回収させていただきたいと考えております。本件については、行政調査と本委員会による調査と捜査が並行して進む特殊性があり、非常に機微な情報を含んでおりますので、取扱いにはくれぐれも御注意いただければと思います。

○永井座長 それでは、次回の予定ということになるのですが、一つの案としては、本件の現場である名古屋刑務所を一度、委員で視察して、そこで職員からヒアリングを行うということが考えられるかと思います。事務局の方でヒアリングについて具体的な案があれば、その辺りを説明いただけますか。

○坂元参事官 あくまでも一案としてですが、名古屋刑務所の職員からのヒアリングを行うに当たって、この委員の皆様9名で、3名ずつの3つの班に分かれていただいて、それぞれ別の職員からヒアリングを行っていただければ、幅広い相手から聞けるのではないかなと考えております。もちろんここは委員の皆様でお決めいただくところですので、あくまでも御提案ということでございます。

○永井座長 仮にヒアリングを行うことになった場合に、委員の方から質問して、対象者にお答えを頂くという形になると思うのですが、その記録を取って証言録みたいなものを作って、お互いに見せ合うといいますか共有するという作業が必要になると思うのですが、その記録といいますか、要旨でいいと思うのですが、そういうのはどなたが作成することになりましょうか。事務局の方でアイデアがありますか。

○坂元参事官 幾つかやり方はあろうかと思います。例えば、ヒアリングの場に事務局が同席させていただけるのであれば、事務局の方でその要旨を作成して、委員の皆様にご確認を

いただいた上で、それを基に次回以降に御議論をいただくという方法は考えられると思います。他方、ヒアリングに当たって委員の皆様だけでやりたいといった御希望があった場合は、例えば録音をして、その録音データを基に事務局において整理をさせていただくという方法も考えられるかもしれませんが、色々やり方はあろうかと思っております。皆様の御希望を聞いて調整させていただければと考えております。

○永井座長 第三者委員会ですので、中立性といいますか公平性も重要な要請だろうと思います。そういう観点からいうと、矯正関係の幹部に立ち会っていただくのは控えていただいた方が良いのかなという感じはします。他方で記録のことを考えますと、裁判所でいうと書記官に当たるような役回りかなと思うのですが、書記をしていただくような方を事務局の方で用意していただければ有り難いかなとも思うのですが、その辺りの感覚は皆様、いかがでしょうか。

○水藤委員 私、留置施設の視察委員をしていたときに、担当職員の方と被収容者の方とそれぞれ面談をする機会があつて、そのときは、立会いなしで話を聞かせていただいて、終わった後に、概略こうだったということを口頭でお伝えするというようなやり方をしたんですが、恐らく今回はそれよりはもう少し記録性というのも重要になってくると思いますので、私の感覚としては、どなたかに立ち会われるよりは、まだ録音の方がよいのではないかなと思われませんが。

○永井座長 今、どなたかが立ち会うよりは録音の方が良いと、要するに委員だけでヒアリングはやって、記録は録音から作っていただくと、そういうアイデアですね。

○水藤委員 はい。

○小山委員 基本的に賛成いたしますが、ヒアリングというのはテキストだけ見てもやはり分かるものではないという、釈迦に説法ですが、その場の雰囲気とかは、ヒアリングを担当した人たちの記憶がフレッシュなうちに是非メモなどを作って、事務局にも提出しながら、実際の文言と併せて後、突き合わせるというようなことが重要かなと思いました。

○永井座長 今御指摘があったみたいに、その場にいた者は割合、録音を聞きながらでも聞こえにくいところも聞こえてしまうのですが、その場にいなかった人は結構難しいという面があることも確かかなというふうに思いますね。

○田島委員 私も委員の皆さんがおっしゃるように、録音がよいかなと思います。私もほかの研究事業等で刑務所の、特に刑務官の方たちとお話しさせていただく機会がありますが、やはり本省の方がいらっしゃるときの意見と、本省の方がいなくなってざっくばらんに話

しているときの意見と、全然違ったりしますので、是非録音が良いかなと思っています。

○永井座長 録音するときは、録音は取らせてもらいますよというのはヒアリング対象者に言うのでしょうか。そうすると、いずれ聞かれてしまうかもしれないというのは分かるのですが、やはり現場にそういう人がいるかないかの違いというのはあるものでしょうか。今の田島先生のお話だと、そういう面があるということでしょうか。

○田島委員 はい、随分違うとは思います。

○水藤委員 やはりそこは、刑務官の現場が階級社会であるということと、それから、やはり刑務官独特のキャリア構造というのが、私は今回の本件にということよりは、矯正全体中の組織マネジメントを考えると、独特の難しさがやはりあるのではないかなと思っています。具体的には、いわゆるキャリアと呼ばれる職員とノンキャリアと呼ばれる職員というのがあり、数的にはノンキャリアの職員が非常に多い中で、異動という話が出ていますが、それでもやはりノンキャリアの職員の方というのは、その施設で採用されて、かなりずっとそこにいるという人が今も決して少なくはないというようなところから考えると、やはりその辺りは、誰が立ち会うかというのは配慮した方がよいのではないかなと考えます。

○永井座長 裁判記録もそうなのですが、きっちり一語ずつ起こしていくという方法もありますし、ある程度要約してまとめながら作っていくという方法もあると思います。その辺りは、問いの出方、答えの出方などによって適宜工夫していただいてよいのかなと思います。今この場に出てきた意見としては、ヒアリングの場には委員と対象者だけが存在するという形で、記録は録音をして、それに基づいて事務局で作成いただくという意見が今、出ていると思うのですが、そういう方向でよろしいでしょうか。

○岡田委員 問題意識とすれば、要はヒアリングの対象者から忌憚のない意見を述べてもらうために、要するに遠慮しないで、場合によっては組織批判も出るかもしれない、例えば上司に対する悪口が出るかもしれないので、その場に身内の方がいるとちょっと遠慮してしまうのではないかと、となると率直な話が聞けないのではないかとということかなと思うのです。その場合に、その場に、先ほどもちょっと話が出たのですが、矯正当局の方等がいなかったとしても、それが行く行く文字になって、それが少なくともこの委員会の中では共有されるということになると、結局後で自分がこう言ったということが知られてしまうということになると、率直な意見を述べてもらうという点においては、やはりそれはマイナス的な要素になるのかなと、だから結論的にはあまり変わらないかもしれないなという気はし

ないこともないですね。

その観点から、細かい話ですが、誰が発言をしたかという発言内容と発言者の同一性というのは分かるようにしておくということは必須なのか、必須ではないのか、もし必須ではないとするのであれば、ある意味匿名性を持たせた上での記録化というのにも検討してもよいのかなと、思い付き的な意見ですが、そう思いました。

○永井座長 今のお話は、誰を対象者としてヒアリングを行うとかいうのは、これは分かるわけですね。記録のときに、匿名性を持たせて。

○岡田委員 記録として、例えばAとかBとかCとか。例えば、3名に対するヒアリングをしたとしても、3名のうちの誰かということは分かるかもしれないのですが、最終的な特定はできないということになれば、多少気持ち的にも違うのかなというのは思ったのですが、私がヒアリングを受ける立場だったらそういうふうを感じるかなと思いました。

○安藤委員 ヒアリング対象者はどのように選ばれるのでしょうか。

○坂元参事官 これも皆様にお決めいただくことではあるのですが、一案として御提案させていただきますと、今回の事件の当事者になっている職員や受刑者ではなくて、例えばそういった職員と同年代の職員とか、あるいはその監督者に該当する者の同世代とか、あるいは名古屋の刑務所に長年勤めているベテラン職員などから聞くということが一つ、案としては考えられるのかなと思っております。今回、行政調査や今後の捜査などが並行する関係で、委員会においても独自に聞いてしまうことがそれらの調査や捜査と干渉してしまうおそれが現状ではあるものですから、次回の対象としては、差し当たりそういった間接的な形で名古屋刑務所自体の組織風土のようなものを聞いていくという考え方があるのかなと考えております。

○細川総務課長 補足いたしますと、幹部職員はともかく、いわゆる一般職員は、配置というのですが、その日どこで勤務するみたいなことが何日か前に決まっていまして、特に受刑者を直接処遇している配置だと、いきなりその人に話を聞きたいと言ったら多分、現場としてはとても混乱してしまうので、どういう者からヒアリングしたいかについて、もし事前に教えていただけると、多分そういう者は複数候補者がいるので、対応を調整して、スムーズに話を聞くことができるのではないかと思います。

○安藤委員 今回の事案自体が名古屋で発生したものであっても、その風土については、矯正全体のものだと思うのですね。そうすると、今、名古屋の方だけにヒアリングをしても、この事件があった後ですから、すごく皆さん慎重になったり、もちろん忌憚なく答えてく

ださる方もいらっしゃるかもしれませんが、バイアスがかかっていることは確かです。名古屋刑務所の風土を聞くことはもちろん必要ですが、別の施設の同じような年代、階級の方からも意見を聞くというのも、施設によって風土が異なるのかどうかを比較するという意味でもよいのではないかと思います。

○名執委員 ヒアリングはやはり、そこで生で感じるものを委員が受け止めるということに意味があることだと思います。さらに、名古屋刑務所にとどまらず、刑事施設の職員が今回のことをどのように受け止めていて、その組織の在り方をどうしたいと思っているのかというようなことについては、別の意識調査とかアンケートとか、そういう形で取ることも可能ではないかと思います。

先ほど田島委員が御自身の御経験に基づいておっしゃったように、現場に改善策をどう浸透させていくのかというのはすごく大きな問題だと思いますので、例えば組織の在り方とか職員の育成の問題について、やはり矯正が我が事の重要事項なのだという意識を持って、この第三者委員会の指摘を待って考えるのではなくて、自分の問題として捉えて、行政調査と同時並行にはなるのですが、内部でもどうしていきたいか、どうしていくべきなのかという意見を出し合って、自ら方向性を探るべきなのだろうと思います。そういう意味からも、アンケート手法などを取って、広く職員の今の意見というものを吸い上げる、現場の職員の意見を吸い上げるということも、今後の組織構造とか組織風土の問題を考える上でも、重要な資料になるのではないかと思います。

○永井座長 今おっしゃったアンケートのことですが、これはお考えとしては、アンケートをする主体は矯正当局なのか、第三者委員会なのか、そこはどういうふうにお考えですか。

○名執委員 私は、実質はどちらでも良いのではないかと思います。もし矯正当局がやるのであれば、第三者委員会の方で、この項目はきちんと聞いてほしいと意見を出す。第三者委員会が全部、一から作るのは難しいかと思いますし、やはり矯正当局自体がこの組織をどうしたいのかということを考えるときに質問したい事項はあると思うので、両方が出した意見がアンケートに反映されているということであれば、それで良いのではないかと私は感じます。

○永井座長 安藤委員のお話の中には、よそのところも聞くべきというような表現があったと思いますが、それは書面で回答をもらうというだけではなくて、ヒアリングにも行ってみるべきだというようなお考えでしょうか。

○安藤委員 もし名古屋刑務所に全員が行くのだとしたら、そこを分散してもよいとも考え

たのですが、名古屋刑務所に行くグループと違う刑務所に行くグループということでもよいですし、あるいは名執委員がおっしゃったような書面の形で意見を吸い上げられるのであれば、全く同等ではないかもしれませんが、代用にはなるかとは思いますが。

○永井座長 名古屋刑務所に行くというのは、現場を御覧いただくという趣旨もあると思いますので、名古屋刑務所は皆で行った方が良いという感じもするのですが、事務局はどう考えますか。

○坂元参事官 名古屋で起きた事件なので、どんな場所で起きたのかということは、やはり見ていただく価値はあるのだろうと思っています。御視察いただくときには、ふだんの名古屋刑務所におけるオペレーションが正に動いているところを見られますので、そういう雰囲気の中でこの事件が正に起きたのだということを肌で感じていただくことにも意味があるのかなと思っています。

○永井座長 それでは、名古屋刑務所でのヒアリングのやり方については、ここで先ほど出ていたような意見を念頭に置いて、事務局の方で具体案を考えていただけますでしょうか。

○細川総務課長 承知しました。

○永井座長 その結果を検討ができた段階でフィードバックしていただいて、具体的なやり方を決めていくということにしたらどうかと思います。

そして、他の施設についてどうするかということですが、アンケートの方式にするのか、もう一つぐらい施設、どこか視察に行ってみるのかと、その辺りについても現実的に可能かどうか事務局の方で検討していただいて、案を出していただければと思います。その進め方でよろしいでしょうか。

○小山委員 ヒアリングガイドというか、皆で統一した内容を質問していく形になると思うのですが、その点はどのようにしますか。

○永井座長 そうですね、何も資料がないと問も出せないというところがあると思います。今、私たちはまだ資料を読んでいないので、具体的な問い立てができないのですが、これをある程度読むとイメージがつかめるかなとも思っています。

事務局の方では、ヒアリングに当たってこういう項目は聞くべきだというような参考案みたいなものは出していただけるのでしょうか。

○坂元参事官 用意させていただくことは可能です。ただ、あくまでも通常質問することが想定されることを参考例として示させていただきますが、それに限らず自由に聞いていただくという形になろうかと考えております。

○永井座長 委員の方はそれぞれの御専門があって、他の方にはないような視点からの質問をしていただけるのだらうと思っております。そういう点を付加しながら、事務局の案も参考にしてヒアリングできればと思います。

○佐伯座長代理 先ほど3班に分けてというお話があったんですけども、それは、委員の皆様の御都合で日にちが違うという意味なのか、時間を節約するという意味なのか、どういう趣旨なのでしょう。いろいろな視点から伺うという意味では、同じ日程で行く人間は一緒に聞いた方がいいのかという気もしたのですが。同じグループで、例えば3人聞くとすると、3倍時間が掛かるという問題はあるんですが。

○坂元参事官 まず現実的な問題として、委員の皆様9名がそろって視察に行ける日程を確保するのが難しいというところがあって、そこで分担せざるを得ないだらうという理由もございます。あわせて、ある程度の方がまとまって行けるとしても、グループ分けして聞いた方が数多くの人から聴取ができるという、正におっしゃるとおりの時間の節約という観点もございます。

○安藤委員 先ほど事務局の方は立ち会わないという話になったと思うのですが、それは皆さん同意見でしょうか。

というのは、私は教育職の立場でもあるので、これから若い方々を育てていくという意味で、むしろそういった矯正局の若い職員にも立ち会っていただき、現場を見てもらうのも良いのではないかなと考えました。同じ施設の幹部の方が立ち会うのと当局の方が立ち会うというのは、ちょっとまた意味合いが異なると思います。中立的な立場で入ってもらう分にはよいのではないかなと思います。また、現場の方々からお話を聞くことの背景にある意味として、現場の方々の思いや、職場の不満をお伝えいただくという面もあると思います。上司や当局の人にも不満を聞いてもらったとか、よく分かってもらえたということを求めている方もおられると思います。私たちの分野ですと、若い医師が職場内での不満などを上司に伝えられる場を設けることが職場の満足感にもつながると考えていますので、外部の委員だけで行うという閉ざされた方法がよいのか、もっと大きな目で見て、これから20年、30年後の矯正局の在り方を見ていただくためにも、むしろ当局の方にも全体を見ていただくほうがよいのか、迷うところです。ただ、皆様が、外部委員だけがよいとおっしゃるのであれば、確固とした根拠のある意見ではありませんので、皆様のご意見に従いたいと思います。

○永井座長 今の御意見について、いかがでしょうか。

○小山委員 シンプルに物理的に、例えば5人が私を取り囲んで、質問したら、やはり圧迫があるので、人数が絞られた方が話しやすくはあるだろうとは感じます。そうすると、委員はやりなさいということであれば、そこに1人、2人と増えていく話になるので、そういう意味でもちょっと絞られた方が良いのかなと思いますが、ただ、事前にそのヒアリングが何を意味して、どう位置付くという文脈の説明がどのようになされるのかということにもよるかなと思いました。どちらとも言い難いのですが、人数は少ない方が良いかなと私は思っております。

○土井委員 全くそうで、まず、職員からヒアリングをするにしても、どうしてあなたが選ばれたのか、あなたから何を聞きたいのか、しゃべったことがどんなふうに使われるか、あるいは使われないか、秘密を守られるのかというところの事前のお約束がきちんとできていないと、どこまでしゃべっていいのか分からなくて、余り実が上らないということもあるんだと思うんです。人選でいうと、大体このぐらいの年代の人というふうに指定したら、何人か候補が出てきて、こちらで最後は選ぶのだろうと思いますけれども、ではこの人はいいですからと推薦されるのも本来、第三者委員会の調べ方としてはよくないだろうと思いますし、ちょっとその辺のヒアリングの設計を一度ちゃんと詰める必要があるのかなと思いますね。あとは、我々の聞くスキルというか、それも上手に聞かないといけないと思うので。

○小山委員 先ほど名執委員がおっしゃった、報告書を待つまでもなく、内部で主体的に考えていること、すなわちあなたたちはどうしたいのということを聞いてくださるような場面の設定ってすごく重要だと思っていて、先ほどの田島委員がおっしゃったことと通じるのですが、結局立派な提言が出て、それが何ら現場に作用しないようなものでは仕方がなくて、私は実は障害児施設での虐待事案の第三者委員会が立ち上がった際、施設がどう思っているかというのを厚労省の調査で確認する機会があったのですが、やはり自分たちの思いを聞いてもらえずに提言が出てきただけでは、すごく不満というか、響かないというのは、そこでも発言されています。なので、何かプロセスからそういうディスカッションができて、アクションリサーチではないものの、今あるものを何とか少しでも良くしていくには、一緒にどうしていったらよいだろうというような柱が含まれるとよいなと思いました。

○土井委員 そうだと思うんですね。虐待の問題を扱っておられる方がたくさんおられるので、要するに、こういう事件が起きるときというのは加害者側になっている人もしんどかった

りするわけですね。だから、その問題をクリアしないと同じことが何回も繰り返され、虐待防止法というのは大体そういう考え方でできているわけですし、そうすると、どこがしんどかったのかという、そこをちゃんと聞くと。これは決してあなたの責任追及ではないということで聞くということをやはりやっていかなくてはいけないんだろうと思うんですね。そういう意味では、どうしたらこういうことが起きないようにできるだろうかというのを現場の職員の人に提案してもらうというのは、正にいい取組で、我々がやるべきことなんでしょうと思いますね。

○水藤委員 今、それぞれの委員の皆さんの御発言を伺っていて、例えば、私が話を聞くとしたらどういうふうに導入してどう聞くなというのを思ったときに、正に土井委員がおっしゃったように、これが何の目的であって、どう秘密が守られるのか、話したことがどう記録されるのか、記録されたものはどう使われるのかという辺りの、恐らく前提に当たる部分というのがまずあって、その上で多分幾つかの質問項目があって、その質問項目を基に半構造化されたようなインタビューをしていくというようなイメージかなというふうに思うのですが、恐らくその前提になる部分というのは、例えば3班に分かれるのであれば、どの班であっても同じ説明がなされるというところと、恐らく質問項目についてもほぼ共通している、ただ、具体的にそのやり取りの中でどう展開していくかというのは、多分それぞれによって、答える方によってちょっと変わってくるだろうとは思いますが、その大枠の用意はヒアリングをする前に必要だろうなと感じました。

○永井座長 それぞれ貴重な御意見だと思います。他方で、今候補として検討されている日程の早いところだと1月13日ですね。そうすると、検討してこういうやり方でやりましょうという合意を形成するのがなかなか時間的にタイトかなと思うのですが、感触はいかがでしょうか。

○坂元参事官 本日皆様からいただいた意見は、おおむね方向性は一致しているのかなという印象を受けています。ですので、その最大公約数的なものを速やかにまとめ、御意見を頂戴しながら調整することを間に合うように進めたいと思います。

○永井座長 枠組みみたいなものをしっかり作るというのはできるかなと思うのですが、立会いしていただく方をどうするかといったのは右左ちょっと相入れないみたいなところがあるので、ここはなかなか難しいですかね。

イメージとしては、ヒアリングする側が何人並ぶかという問題で、余り多いと威圧感があるというのは間違いないと思います。ですから、3人ずつに分けて、聞く側は3人にする

というのは合理性があるだろうというふうに私なんかは感じるのですが、あとは、それとは別に、サイドみたいなところに目立たない形で、先ほど安藤委員がおっしゃったような、それを傍聴するみたいな感じの少人数の方が許容できるかどうかといったところでしょうか。安藤委員の先ほどのお考えというのは、そういう目立たないところで傍聴みたいなことでしょうか。

○安藤委員　そうですね。オブザーバー的な立場で聞いてもらえるのであれば、私たちがやっている全てを見ていただくというのも一つの記録になると思いますし、事務局の方がそれにより、とても大変になってしまうようでしたら、無理にお願いするまでの意見ではありません。事務局としてはもともとどのように想定されていたのか、教えていただけますでしょうか。

○坂元参事官　一案として考えておりましたのは、事務局として一緒に入って概要を作らせていただいて、委員の皆様の今後の議論の参考にそれを使用していただくという形を考えておりました。ただ、今日の御議論に出たような見解も非常にもっともだと思いますし、そこはヒアリングが、実効性といいますか実りのあるものになるように皆様にお決めいただいたらよいかと考えているところでございます。

○名執委員　最終的に逐語で起こされたものが本当に必要なのかという問題と、あと、それが個人の特定につながるのだろうということがあって、一番大事なのは、それを聞いた委員一人一人がどの言葉を一番重く受け止めたかとか、ここの組織の雰囲気をどう感じたかとか、そういうところのような気もしていて、録音を取って全部誰かに起こしてもらわなくても、本当は良いのではないかなという気がします。ただ、委員の皆様の負担は増えてしまっていますが、例えば、自分で聞いたことをある程度のものにまとめて、それぞれが提供して、2、3枚のもので分かるようにお互い共有すれば、それで十分役には立つのかなと思います。

○永井座長　確かに逐語録を起こすというのは大変なエネルギーが要る仕事で、その割には実際役立つ部分というのは限られているというところはあるかなと思います。他方で、それぞれ専門性のある委員ですから、ヒアリングを聞いた中で、ここは大事だと思われるようなところを記憶に基づいてメモを作っていただいて、それを利用し合うといった方式もあるのかなという感じもいたします。日常的な弁護活動とかをやっていると、録音は取らない場合も多いので、話が終わった後、記憶が薄れないうちにメモを起こすみたいなことは日常的に行われているかなと思うのです。

そうすると、まず、安藤委員のおっしゃった若手の立会いの問題というのは、そこだけ決めておきたい感じがしますが。

○安藤委員 では、意見を撤回させていただきます。

○永井座長 それでは、今日の御議論としては、委員だけでヒアリングをやるということで、録音するか、それとも委員の方で印象に残ったところのメモを作って提出するというものにするか、その辺りが検討課題になりますかね。

○水藤委員 今、御意見を伺っていて、この委員会でヒアリングをすることの意味が何なのかという目的のことを考えたときに、恐らく詳細にわたる事実関係の確認をするというよりは、この問題の背景が一体何なのかというようなところを明らかにしていきたいということであるとするならば、名執委員がおっしゃったような形の、それぞれにとっての負担はちょっとずつあるとは思いますが、それぞれがメモを作成して、それを総合するという形でもよろしいのではないかなと考えました。

○名執委員 その上で、御自身が後でもう一回聞き返して確認したいということであれば、その場限りの録音を委員限りで許していただくということではできないのかなと思います。その代わり、メモを作ったら後で全部消すということなら録音も可能なのではないかと。対象者が了解すればですが。

○小山委員 賛成です。

○永井座長 今新たに出てきた、そのアイデアというのはなかなか魅力的な感じもしますね。確認のために録音はすると、だけれども逐語的に速記録を起こすのではなくて、それぞれの委員が印象に残ったところを1枚あるいは2枚程度のメモを作って出していただくということで、ここを確かめたいというときには、その録音体で確認した上でやっていただくという、それは割合現実的ですかね。そういうやり方ですと、あまり個人の特定につながるような記載にはなりにくいという感じでもありますかね。

○佐伯座長代理 特定を避けるのであれば、事務局に提出する前に委員でまとめて事務局に提出することが考えられます。個々に提出すると、誰が担当したかが分かってしまうのです。

○永井座長 これはどの委員のメモだとかいうのが分からないようにということですか。

○佐伯座長代理 そうですね、委員の方でまず一回まとめて、それをお送りするというふうにすると、混ざってしまって、特定が避けられるかもしれません。それでも世代が分かっていたりすると、どうしても特定されてしまうことがあるかもしれませんが。

○永井座長 ヒアリングの対象者について、名前の特定は要らないと思うのですが、属性とい
いますか年齢層とかいうのは必要なのですかね。やはりベテランの発言なのか、若手の発
言なのかとかですね。

○水藤委員 今回のこの事案についてという配布資料5を拝見すると、職員関係の中で16名
が採用3年未満というところに出ているところを考えると、やはり採用3年未満の方のお
話というのは是非聞きたい、できるならば複数伺いたいなと強く感じました。

○永井座長 事務局の方で今、想定しておられる人選ですが、若手の方はもちろん複数含め
ると、それから、ベテランの方も入れるようなお話も出ていたように思いますが、それはど
ういうようなお考えでしょうか。

○細川総務課長 御要望が、今のように3年未満の若手の者とか、あるいは中堅ぐらいの夜勤
を終えたような脂の乗った職員を何人かとか、大ベテランの域に達した夜勤をまとめる立
場の者とか、具体的に言っていただければ、対応は可能です。基本的には委員の皆様がど
ういう者と話をしたいかというのを聞いた上でと思っていました。

○永井座長 仮に1班で2名をヒアリングできるということなら、合計で6人の方から情報が
得られるということになりますね。そんなイメージでよろしいでしょうか。

○水藤委員 もしそうであるならば、採用3年未満の方と、これは私の印象なのですが、夜勤
をまとめる立場の職員の方のお話はすごく聞きたいなと思っていて、恐らくどうも今の事
務局からの説明をずっと伺っていると、夜勤の勤務というある種の特殊性があるように聞
こえるのです。それを経験するというのが、恐らく刑務官としては非常に登竜門的にな
っていて、夜勤の勤務をきちんとこなせるかどうかというところはある種、刑務官として
は求められる何かがあるのではないかというふうに、私は今、伺って想像したのですが、
そこで考えると、今回の件に関わっていないということは、恐らくそういった事故がない
方ということだと思うのです。そういう経験を積まれた方のお話というのは、是非伺え
ると、何か参考になることが聞けるのではないかなと感じました。

○田島委員 私はある程度、3年目以下のところを中心にしながらも、層は広く幹部層まで話
を聞きたいと思っています。現場の刑務官だけではなく、所長やマネジメントを行う幹部
層の方からも御意見を賜りたいと思っています。

○永井座長 ヒアリング対象の枠は、1班で2名ならば6名ということになるのですが、広
くいろいろお話を聞くというと、行政調査の方の調書みたいなものも利用することになる
かなと思うのですが、例えば、幹部職員の方の聞き取りとかはこの閲覧資料に入っている

のでしょうか。

○坂元参事官 本日お配りしたものの中にはまだ入っておりません。御指摘のとおり、幹部、マネジメントをしていた者で本件の行政調査の直接の対象になっていない者というのは、候補者として用意させていただくことは可能だろうと考えております。

○永井座長 1月の予定がすぐ近くに迫っているものですから、そのやり方はここで、できれば決めたいと思うのですが、最後の方で有力になってきた先ほどの案、ヒアリングは委員だけで行くと、録音は取ると、しかし、それは確認のためで、委員がそれぞれ自分の印象に残ったところについてメモを作っていて、それを委員会場で集めて事務局に提出するみたいなイメージですか、佐伯委員。

○佐伯座長代理 私が事務役になりますので、私に送っていただいて、私からまとめて提出するというだけでも結構ですが。

○永井座長 そういうやり方も可能ですかね。

○佐伯座長代理 まとめ方等は皆様の御意見を伺って。録音は、録音機は用意していただけるのですか。録音して委員の方で保管するというのでしょうか、メモの作成が終わるまでは。

○坂元参事官 そのようなやり方になろうかと思います。

○佐伯座長代理 そうすると、最初にヒアリングの対象者に対して、録音させていただきませんかと言って、録音は委員限りで、事務局の方には見せないで終わったら消去するということを申し上げて、御了解をいただくということですかね。特定をされないというのは保証はできないですが、特定されない努力はするということを申し上げると。

○永井座長 今、佐伯先生から御厚意あるお話があったのですが、そういうやり方でよろしいですかね。委員は自分の印象に残ったところをメモにして佐伯先生に送って、佐伯先生がまとめていただいて、それを事務局にお渡しすると、こんなイメージですね。

良い案のような感じがいたしますが、皆様それでよろしいでしょうか。

(一同異議なし)

○永井座長 それでは、名古屋刑務所でのヒアリングについては、そういうやり方でやりたいと思います。

それから、そのほかのアンケートとか、他の施設にも実際に行くかとか、その辺りについては事務局の方でもう少し検討していただいて、次回以降にお話を伺うということにしたいと思います。

それでは、名古屋刑務所の視察については具体的な手続は事務局の方で、よろしくお願いいたします。

本日の議事の概要につきましては、事務局の方で取りまとめていただいて、委員の皆様には確認していただくという手続が入ると思います。そこで、了承されましたら、先ほどの運営要領に従って公表を行いたいと思います。

また、この本日の配布資料1から5までについては、特に公表に適さない内容はなかったというふうに思いますので、公表することにしたいと思いますが、そういう扱いでよろしいでしょうか。

(一同異議なし)

それでは、そういう方向で取り進めたいと思います。

それでは、これをもちまして第1回目の委員会を終了したいと思います。

進行に御協力いただきまして、どうもありがとうございました。

—了—